Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Noardwest Fryslân

BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 465
28 december
2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân.

Beleidsregel subsidie loonkosten2015

1.Begrippen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
   a. dagelijks bestuur: Dagelijks Bestuur van Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân;
   b. Aanvrager: de juridisch werkgever, dat is de werkgever met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten;
   c. Werknemer: de door de aanvrager in loondienst genomen persoon die onder de doelgroep als genoemd in de Re-integratieverordening Participatiewet, Ioaw en Ioaz 2015 valt;
   d. Subsidieperiode: de subsidieperiode wordt vastgesteld voor een jaar en jaarlijks ambtshalve opnieuw toegekend voor een jaar. (bij beschut werk drie jaar) De jaarlijkse loonwaardebepaling bepaalt of een verlenging noodzakelijk is;
   e. Wettelijk minimum (jeugd)loon: het brutoloon dat de werknemer minimaal moet ontvangen als hij werkt, conform publicatie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
   f. Loonwaardebepaling: de loonwaardebepaling bepaalt per werknemer de loonwaarde en daarmee de hoogte van de loonkostensubsidie;
   g. Beschut werk: zoals omschreven bij Re-integratieverordening Participatiewet, Ioaw en Ioaz 2015;
   h. No-riskpolis: een vergoeding van de loonschade gedurende de ziekteperiode van de werknemer.

2.Toepassingsbereik

Deze regeling is van toepassing op aanvragen voor loonkostensubsidie voor regulier werk en beschut werk.

3.Subsidieaanvraag, wanneer indienen

1. Het dagelijks bestuur heeft een aanvraagformulier vastgesteld, dat volledig ingevuld, voorzien van de gevraagde bijlagen, moet worden ingediend. De werknemer dient hierbij aan te geven akkoord te zijn met het subsidieverzoek en de vaststelling loonwaarde via een loonwaardebepaling.
2. Het aanvraagformulier wordt uiterlijk 6 weken na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst ingediend bij het dagelijks bestuur.

4.Subsidieaanvraag, eisen

Subsidie voor een reguliere werkplek kan worden verleend indien wordt voldaan aan de volgende eisen:

a. De aanvrager is met de werknemer een arbeidsovereenkomst aangegaan van minimaal 6 maanden;
a. De arbeidsovereenkomst is gericht op duurzame arbeidsinschakeling;
b. De arbeidsovereenkomst leidt waar mogelijk tot maximale uitkeringsonafhankelijkheid van de werknemer;
c. De arbeidsovereenkomst is niet ontstaan door reorganisatie, afvloeiing, einde dienstverband of ontslag van een werknemer die soortgelijke werkzaamheden heeft verricht.

5.Subsidiebedrag

De hoogte van het subsidiebedrag wordt bepaald in overeenstemming met artikel 10d lid 4 Participatiewet.

6.Verplichtingen van de subsidieontvanger

1. De subsidieontvanger dient te voldoen aan alle verplichtingen die bij een regulier dienstverband van toepassing zijn.
2. De subsidieontvanger is verplicht voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst en voorts iedere andere wijziging die van invloed kan zijn op het vast te stellen subsidiebedrag direct aan het dagelijks bestuur te melden.
3. De subsidieontvanger is verplicht mee te werken aan de afspraken over de begeleiding en/of scholingsafspraken voor de werknemer. Dit kan ook betekenen dat de subsidieontvanger zorg draagt voor de inzet van begeleiding en scholing.

7.Bevoorschotting, betaling

De verleende subsidie wordt bevoorschot in maandelijkse termijnen.

8.Subsidievaststelling / Loonwaardebepaling

1. De subsidie wordt binnen drie maanden na afloop van het subsidiejaar ambtshalve vastgesteld. Bij de bepaling van het vast te stellen subsidiebedrag wordt uitgegaan van de werkelijke duur van de arbeidsovereenkomst, binnen het subsidiejaar. De jaarlijkse loonwaardebepaling en groei loonwaarde bepaalt of een verlenging mogelijk is.
2. Indien de aanvrager voor de loonkosten van de werknemer andere inkomsten heeft ontvangen, zoals uitkeringen uit een no-riskpolis, dan wordt de subsidie in evenredigheid lager vastgesteld.
3. De loonwaardebepaling wordt in de functie en de werksituatie beoordeelt waarvoor loonkosten-subsidie wordt aangevraagd.
4. De loonwaardebepaling heeft als uitgangspunt; het geldende loon in arbeid naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep behoort. Uitgangspunten bij deze beoordeling zijn een ge-sprek met de werknemer, de werkgever, het werktempo, de kwaliteit en inzetbaarheid.
5. Het subsidiebedrag volgt uit de formule: WML x loonwaardepercentage x deeltijdfactor.

9.Inherente afwijkingsbevoegdheid

Met toepassing van artikel 4:84 Awb kan in voorkomende gevallen van deze beleidsregels worden af-geweken.

10.Hardheidsclausule

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen gemotiveerd afwijken van de bepalingen in deze regeling, indien toepassing ervan tot kennelijke onredelijkheid en onbillijkheid leidt.

11.Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregel subsidie loonkosten 2015.

12.Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2015.